

# مزايا التأمين ضد البطالة لأصحاب العمل في ظل تفشي فيروس كورونا (19-COVID)

أسئلة وإجابات

**السؤال 1:** قد نُضطر إلى اتخاذ إجراء بتسريح العمال أو إغلاق الأعمال بسبب تفشي فيروس كورونا. فما الذي يجب علينا مراعاته؟

**الإجابة:** إذا كانت شركتك بصدد تسريح عدد كبير من العمال أو الإغلاق، يمكن لموظفي برنامج العمال المسرحين من العمل التابع لوكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) مساعدتك خلال فترة الإجراءات الصعبة التي قد تتخذها شركتك أو خلال الأوقات العصيبة التي قد يعاني منها موظفوك. ذلك أن فريق الاستجابة السريعة يمكنه مساعدتك في ضمان الامتثال للوائح الفيدرالية بشأن تطبيق عمليات التسريح الجماعي، كما يمكنه مساعدتك في توفير مجموعة متنوعة من الخدمات لموظفيك.

**السؤال 2:** قد نحتاج إلى تقليل ساعات العمل، فما الخيارات المتاحة أمامنا؟

**الإجابة:** يجوز لأصحاب الشركات -الذين يعانون من تباطؤ الأعمال شركاتهم أو خدماتهم نتيجة تأثير تفشي فيروس (19-COVID) على الاقتصاد- المشاركة في برنامج العمل التطوعي المشترك. يسمح هذا البرنامج لأصحاب العمل بالبحث عن بدائل لعمليات تسريح الموظفين- الإبقاء على موظفيهم المُدرَّبين عن طريق تقليل ساعات العمل والأجور التي يمكن مفاصلتها مع إعانات التأمين ضد البطالة. يمكنك زيارة الموقع الإلكتروني <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/voluntary-shared-work-frequently-asked-questions>

**estions** لمزيد من المعلومات عن تلك المزايا لأصحاب العمل وكيفية التُّقدم بطلب. وفيما يتعلق بأصحاب العمل المُشاركين في خطة العمل المشترك التطوعي المُعتمدة، فسيجري إعفاؤهم من مبالغ الإعانات المدفوعة. إذا خفضت ساعات العمل أو طبقت عملية تسريح مؤقت للعمال، فسيكون لدى العمال فرصة للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة على نحو كلي أو جزئي.

**السؤال 3:** إذا حصل الموظف على إعانات التأمين ضد البطالة نتيجة لإغلاق الشركة التي يعمل بها بسبب تفشي فيروس

كورونا (19-COVID)، فهل ستزيد قيمة ضرائب البطالة المفروضة على صاحب العمل؟

**الإجابة:** سيعفى جميع أصحاب العمل من جميع طلبات إعانات وتأمينات البطالة المدفوعة أو المقدمة الناتجة عن تفشي فيروس (19-COVID) وذلك لفترة من الوقت. وخلال هذه الفترة، تسمح وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) بإعفاء أصحاب العمل إلى حين انخفاض قيمة مبالغ الصندوق الاستئماني للتأمين ضد البطالة إلى ما دون 950 مليون دولار أمريكي. وعند بلوغ ذلك، ستبدأ وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) تحميل الرسوم على أصحاب العمل؛ وذلك من أجل الحفاظ على نزاهة الصندوق الاستئماني. سوف تُعلن وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) عند حدوث ذلك وذلك عبر موقعها على الإنترنت.

**السؤال 4:** إذا كان هناك موظف يستفيد من تمديد فيدرالي لإعانات البطالة بسبب إغلاق الشركة التي يعمل بها نتيجة تفشي

فيروس (19-COVID)، فهل سيتحمل صاحب العمل تلك الإعانات؟

**الإجابة:** لا، لن يتحمل صاحب العمل أي إعانات أو مزايا يجري تقديمها بما يتجاوز الإعانات العادية للتأمين ضد البطالة في ولاية أيوا.

**السؤال 5:** هل يمكن لصاحب العمل أن يطالب الموظف بالبقاء في المنزل طوال مدة فترة حضانة فيروس

(19-COVID)؟

**الإجابة:** نعم. يمكن لصاحب العمل أن يطلب من الموظف البقاء في المنزل طوال فترة العزل المنزلي البالغة 14 يومًا إذا كان الموظف ممن سافروا إلى الخارج أو ممن اختلطوا بأي من الأشخاص الذين زاروا المناطق الموبوءة. ينبغي لصاحب العمل أن يحاول تقديم إجازة مدفوعة الأجر للموظف بحسب ما هو مُتاح بموجب القانون العائلي الأول للاستجابة لفيروس كورونا (FFCRA). كما يمكنه تسريح الموظف تسريحًا مؤقتًا، وحينها يكون الموظف من المؤهلين للحصول على إعانات التأمين ضد البطالة.

**السؤال 6:** إذا كان لديّ 25 موظفًا، وكنت في حاجة إلى إجراء عملية إغلاق مؤقت، فهل أحتاج إلى توجيه إشعار تنبيهي؟  
**الإجابة:** لا، لا يحتاج صاحب العمل إلى توجيه إشعار تنبيهي إلا إذا كان ينوي الإغلاق الدائم لعمله. في حالات التسريح المؤقت، لا تسري الإشعارات التنبيهية.

**السؤال 7:** هل يلزمني توفير إجازة مدفوعة الأجر إلى العاملين لديّ ممن لا يمكنهم العمل نتيجة تفشي فيروس (COVID-19)؟

**الإجابة:** ربما. يُرجى مراجعة الالتزامات المفروضة عليك بموجب القانون العائلي الأول للاستجابة لفيروس كورونا (FFCRA)، واتخاذ الإجراءات المترتبة حيال هذا الشأن.

**السؤال 8:** أصدرت وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) لتوّها سياسة لا يُطلب من الموظفين -بموجبها- استخدام الإجازات المدفوعة أو غيرها من الإجازات أو الإجازة المرضية قبل الحصول على الإعانات المُقدمة، فماذا يعني ذلك لصاحب العمل؟

**الإجابة:** لا شيء. فقد أصدرت وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) قرارًا بهذه السياسة بشأن متطلبات استحقاق الإعانات. ويجوز لصاحب العمل اختيار تطبيق سياسته الخاصة التي تقضي بضرورة استخدام الموظف رصيد إجازاته المدفوعة قبل أن يُدرج في قائمة التسريح المؤقت.

**السؤال 9:** بصفتي أحد أرباب العمل، فهل يمكنني تطبيق جميع التعليمات والإجراءات والسياسات القانونية وأن أتوقع من موظفي الالتزام بها؟  
**الإجابة:** نعم. لم يؤد الوضع الحالي جرّاء تفشي فيروس (COVID-19) إلى أي تغيير في واجبات الموظفين ولا قدرة صاحب العمل على إدارة قوته العاملة والعاملين لديه.

**السؤال 10:** هل ثمة متطلبات جديدة أحتاج إلى مراجعتها بصفتي صاحب عمل، وما الالتزامات القانونية المفروضة عليّ في هذا الموقف؟

**الإجابة:** نعم. لقد سنّ الكونجرس القانون العائلي الأول للاستجابة لفيروس كورونا (FFCRA) وقانون المساعدات والإغاثة والأمن الاقتصادي لفيروس كورونا (CARES). يُرجى الرجوع إلى المستشار القانوني أو مدير إدارة الموارد البشرية التابع لك لمعرفة التزاماتك بموجب هذين القانونين. كما يُرجى مراجعة الموقع الإلكتروني لوكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) لمعرفة آخر المستجدات بشأن إعانات التأمين ضد البطالة، وما يطرأ على تلك الإعانات والمزايا من تعديلات عند حدوثها.

**السؤال 11:** هل يُعد الخوف أو غيره من الأسباب غير المؤثقة مسوغًا لترك العمل؟  
**الإجابة:** لا، يُرجى مراجعة الاشتراطات المنصوص عليها بموجب القانون العائلي الأول للاستجابة لفيروس كورونا (FFCRA) وقانون المساعدات والإغاثة والأمن الاقتصادي لفيروس كورونا (CARES).

**السؤال 12:** أحد الموظفين العاملين لديّ -ممن لا يعانون من أيّ من الحالات الطبية الكامنة- عاد إلى العمل ولكنه يصرح بعدم شعوره بالأمن. فهل يمكنه ترك العمل والاستفادة من إعانات البطالة؟  
**الإجابة:** إذا كنت بصدد اتخاذ إجراءات لتأمين بيئة العمل، على سبيل المثال توفير المزيد من محطات الغسيل، ومرافق الصرف الصحي، ومعدات الحماية الشخصية مثل الأقنعة والقفازات أو تُطبق توصيات التباعد المجتمعي، حينها قد لا يكون الموظفون مؤهلين للحصول على إعانات البطالة إذا ما اختاروا ترك العمل. أما إذا ما رفضت تطبيق إجراءات السلامة أو إرشادات إدارة السلامة والصحة المهنية الموصى بها من قبل الحكومات الفيدرالية أو حكومات الولايات بشأن مجال صناعتك أو عملك، حينها يجوز أن يكون الموظف مؤهلًا للاستفادة من إعانات البطالة. ومع ذلك، فإن تحديد مدى أحقية الموظف في الحصول على إعانات البطالة من عدمه يُعد من الوقائع التي يجري تحديدها بدقة، كما أنها تُحدد بناءً على كل حالة على حدة.

**السؤال 13:** عاد أحد العاملين لديّ إلى العمل ويشكو من عدم شعوره بالأمان بسبب حالة طبية كان يعاني منها في الماضي أو حالة كامنة تزيد من احتمالية إصابته بفيروس

COVID-19. فهل يمكنه ترك العمل والاستفادة من إعانات البطالة؟

**الإجابة:** يمكن أن تطلب من الموظف أن يزودك بمعلومات صادرة عن طبيبه على أن تتضمن التوصيات المناسبة. فإذا ما رفضت منح الموظف أحد الترتيبات التيسيرية المعقولة الموصى بها من قبل أحد الأطباء وذلك بسبب حالة مرضية كان يعاني منها من قبل، أو إذا تعذر عليك توفير بيئة عمل آمنة له (مثل العمل من المنزل) حينها قد يكون الموظف مُستحقاً لإعانات البطالة إذا ما اختار ترك العمل في حال أن رفضت تمديد إجازته.

**السؤال 14:** هل من الممكن أن يقرر أحد الموظفين لديّ من تلقاء نفسه أنه لا يرغب في الحضور إلى العمل أو العودة إليه عند صدور التعليمات إليه؟

**الإجابة:** في حال أن رفض الموظف الحضور إلى العمل أو العودة إليه، يُعد ذلك تركاً طوعياً، أو تخلياً عن الوظيفة أو رفضاً للعودة إلى العمل. مما يجعله غير مؤهل للحصول على المزايا العادية لإعانات التأمين ضد البطالة التي توفرها الولاية. إذا حدث ذلك الأمر، ينبغي لأصحاب العمل الرد على إخطار المطالبة الذي يتسلمونه عندما يتقدم الموظفون بطلبات للحصول على إعانات البطالة أو يمكنهم الإبلاغ عن ذلك الموظف عن طريق صفحة وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) على <https://uiclaims.iwd.iowa.gov/EmployerSeparation>.

إذا كان هناك موظفون غير مؤهلين للحصول على إعانات البطالة المُقدمة من الولاية، فمن ثم يمكنهم التقدم بطلب للاستفادة من برنامج إعانة البطالة بسبب الوباء (PUA). تتضمن بعض الأسباب التي قد تؤدي إلى رفض الموظف العمل -والتي قد تجعل منه مؤهلاً للحصول على إعانة البطالة بموجب برنامج إعانة البطالة بسبب الوباء (PUA)- على سبيل المثال لا الحصر:

1. تشخيص الموظف بالإصابة بفيروس (COVID-19) أو ظهور بعض الأعراض عليه.
2. تشخيص أحد أفراد عائلته بالإصابة بفيروس (COVID-19).
3. إذا كان ممن يروعون أحد أفراد الأسرة ممن جرى تشخيصهم بالإصابة (COVID-19).
4. إذا كان الموظف أو أي من أفراد عائلته ضمن الفئة المُعرّضة للخطر بدرجة عالية، أو إذا أوصاه طبيب الرعاية الصحية الخاصة به بضرورة الحجر الذاتي بسبب مخاوف تتعلق بفيروس (COVID-19).
5. الافتقار إلى الرعاية الصحية الضرورية للأطفال نتيجةً لتفشي فيروس (COVID-19).
6. لا يمكنه الوصول إلى مكان العمل بسبب إجراءات الحجر أو العزل المفروضة جراء تفشي فيروس (COVID-19).
7. أصيب بفيروس (COVID-19)، إلا أنه تعافى، ولكنه لا يزال يعاني من بعض المضاعفات الناتجة التي تجعله غير قادر على ممارسات مهامه الوظيفية الأساسية.

ومن ثم، فإذا انطبق على الموظف أي من تلك الشروط، يمكنه الامتناع عن العودة إلى العمل والحصول على الإعانات الفيدرالية للبطالة. ينبغي لصاحب العمل التعاون مع الموظفين ومحاولة تذليل أي عقبات أو عوائق قد تعوق عودتهم إلى العمل.

**السؤال 15:** قد يحصل الموظفون العاملون لديّ على إعانات تأمين للبطالة تتخطى قيمة الأعمال التي يقومون بها. فهل يمكنهم ترك العمل بالرغم من استمرار توفر العمل لديّ؟

**الإجابة:** لا، ينبغي أن يكون الموظفون ممن خضعوا للتسريح، أو التسريح المؤقت أو ممن حُفّضت ساعات عملهم حتى يصبحوا مؤهلين للاستفادة من إعانات البطالة. إذا ترك الموظف العمل من أجل الحصول على إعانة البطالة، فقد يجعله ذلك غير مؤهل، وقد يشكل حالة من حالات الغش. إذا ما ترك أحد الموظفين العمل فقط من أجل الاستفادة من إعانات البطالة، يُرجى الإبلاغ عن ذلك الموظف عن طريق صفحة وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) على الموقع الإلكتروني: <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/report-fraud>.

**السؤال 16:** إذا ما كان في مقدوري إعادة الموظفين إلى العمل ولكن بساعات عمل أقل، فهل لا يزالون مستحقين للحصول على إعانات البطالة؟

**الإجابة:** ربما. تسمح ولاية أيوا بالحصول على إعانات بطالة جزئية. يحتاج الموظفون إلى الإفصاح عن الأجور التي يجنوها في كل أسبوع وذلك عند تقديم المطالبات الأسبوعية للإعانات. يتضمن هذا النوع من الدخل: الأجر، والإجازات المدفوعة، والإجازات المرضية، والمدفوعات الاحتياطية، والبقيش، والإكراميات، والعمولات، والمدفوعات التحفيزية، وغيرها من التعويضات بخلاف المبالغ النقدية (بمعنى: المسكن والمأكل وفواتير الهاتف المحمول). يمكنهم جني ما قد يصل إلى 25% من قيمة مبلغ الإعانة الأسبوعي ("WBA") دون خصم تلك الأموال من مدفوعات الإعانات المُستحقة إليهم، ولكن لا يزال هناك شرط آخر وهو الإفصاح عن جميع العائدات المُحصلة حتى وإن كانت أقل من 25%. تخصم العائدات التي تزيد نسبتها على 25% من قيمة الإعانات المُستحقة للموظفين. إذا تمكن الموظف من جني مبلغ يتجاوز قيمة مبلغ الإعانة الأسبوعي الذي يحصل عليه بمقدار 15 دولارًا أو أكثر، فلن يحصل على الإعانات المُستحقة عن ذلك الأسبوع. على سبيل المثال:

إذا كان مبلغ الإعانة الأسبوعي 400 دولار أمريكي، وحقق الموظف دخلًا بقيمة 370 دولارًا أمريكيًا.

تبلغ قيمة 25% من 400 دولار أمريكي 100 دولار أمريكي. ولا تخصم 100 دولار أمريكي من مبلغ الإعانة الأسبوعي.

370 دولارًا أمريكيًا - 100 دولار أمريكي = 270 دولارًا أمريكيًا. يُخصم مبلغ 270 دولارًا أمريكيًا المتبقي من مبلغ الإعانة الأسبوعية.

400 دولار - 270 دولارًا = 130 دولارًا.

130 دولارًا هي قيمة المبلغ المُستحق لهذا الأسبوع.

**السؤال 17:** كيف ستعرف وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD)، ما إذا كان الموظف قد أفصح عن الأجر الذي يتقاضاه على نحو صحيح؟ **الإجابة:** يخضع أي طلب مُقدم للتدقيق أو المراجعة. كما يُقدم صاحب العمل تقريرًا عن الأجر المدفوعة لكل موظف كل أربعة أشهر. لدى وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) أحد برامج الحاسب الآلي الذي يطابق ويربط الأجر المدفوعة بالأجر المُعلن عنها عند تقديم الطلب. إذا ما اكتشفت وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD)، وجود أي حالة من حالات الغش في الأجر المُبلغ عنها، يكون الموظف قد حصل على استحقاقات زائدة، وسيخضع حينها إلى غرامة بنسبة 15%، وسيُحرم من أي إعانات مستقبلية، كما سيجري ملاحقته جنائيًا.

**السؤال 18:** إذا استخدم الموظف رصيد الإجازات المدفوعة أو رصيد إجازاته، أو الإجازات المرضية، فهل يؤثر ذلك على إعانات التأمين ضد البطالة المستحقة له؟

**الإجابة:** نعم. يجب على الموظف الإفصاح عن أي أجور بديلة وسيتم خصمها من إعانات التأمين ضد البطالة المخصصة له. يُرجى الرجوع إلى السؤال 16.

إذا كان لديك أي استفسارات إضافية، يُرجى الاتصال على وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) وذلك على: 1-866-239-0843. كما يمكن الاطلاع على كُتيب أصحاب العمل للتأمين ضد البطالة لولاية أيوا وذلك على الموقع الإلكتروني: <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook>. لن تتمكن وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD) من تقديم أي استشارة قانونية أو نصائح بخصوص الموارد البشرية. يُرجى الاتصال على مسؤولي الموارد البشرية أو الممثلين القانونيين للإجابة والرد على تلك الاستفسارات.

أين يمكنني العثور على المعلومات الإضافية المتعلقة بالشركات وأصحاب العمل في ظل تفشي فيروس COVID-19؟

الولايات المتحدة. وزارة العمل: <https://www.dol.gov/coronavirus>

وزارة الصحة بولاية أيوا / <https://idph.iowa.gov/Emerging-Health-Issues/Novel-Coronavirus>

مراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>

مراكز موارد مكافحة الأمراض للشركات وأصحاب العمل: [https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-emplo\\_yers.html](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-emplo_yers.html)

تنبيه: في هذه الأثناء، لن تُحمّل وكالة تنمية القوى العاملة في ولاية أيوا (IWD)، أصحاب العمل قيمة طلبات إعانات البطالة المُقدمة من الموظفين جراء تفشي فيروس (لقد أنشأنا محفزاً لرصيد الصندوق الاستئماني للتأمين ضد البطالة . Covid 19) عند مستوى مُحدد، وعند بلوغ هذا المستوى سيكون من الضروري بدء تحميل أصحاب العمل بمطالبات إعانات البطالة لموظفيهم. يبلغ هذا المستوى بشأن المُحفز 950 مليون دولار، في حين تبلغ قيمة رصيد الصندوق الاستئماني في الوقت الحالي

1.10 مليار دولار أو 180 مليون دولار أعلى من هذا المستوى البالغ 950 مليون دولار. جرى إصدار القرار من أجل المساعدة في عملية الانتعاش والتعافي عن طريق تقليص أي من الزيادات التي قد يواجهها في معدل ضرائب البطالة الذي يعتمد بشكل كبير على رصيد الصندوق الاستئماني. أما فيما يتعلق بأي طلبات بشأن قانون المساعدات والإغاثة والأمن الاقتصادي لفيروس كورونا (CARES) لحالات العمل الحر وكذلك الإعانات الأسبوعية التي تبلغ قيمتها 600 دولار أمريكي، فلن يجري سدادها من الصندوق الاستئماني.